

調停条項

典型的な調停条項例

労働審判手続において解雇の効力が争われ、地位確認請求、解雇後の毎月の賃金の請求、残業代請求等がなされた事案における典型的な調停条項例は、以下のようになります。

- 1 相手方は、申立人に対し、相手方が平成〇〇年〇月〇〇日付けで申立人に対してした解雇の意思表示を撤回し、申立人と相手方は、申立人が相手方を同日付けで（〇〇都合により）合意退職したことを相互に確認する。
- 2 相手方は、申立人に対し、本件解決金として〇〇〇万円の支払義務があることを認める。
- 3 相手方は、申立人に対し、前項の金員を平成〇〇年〇月〇〇日限り、〇〇銀行〇〇支店の「弁護士〇〇〇〇」名義の普通預金口座（口座番号〇〇〇〇〇〇〇〇）に振り込む方法により支払う。ただし、振込手数料は相手方の負担とする。
- 4 申立人と相手方は、本件紛争の経緯及び本調停条項の内容を、正当な理由なく第三者に口外しないことを相互に約束する。
- 5 申立人は、本件申立てに係るその余の請求を放棄する。
- 6 申立人及び相手方は、申立人と相手方との間には、本調停条項に定めるもののほか、何らの債権債務がないことを相互に確認する。
- 7 手続費用は、各自の負担とする。

解決金額

調停条項には、「相手方は、申立人に対し、本件解決金として〇〇〇万円の支払義務があることを認め、これを、平成〇〇年〇月〇〇日限り、〇〇銀行〇〇支店の『弁護士〇〇〇〇』名義の普通預金口座（口座番号〇〇〇〇〇〇〇〇）に振り込んで支払う。」といった解決金の支払に関する条項が入れられるのが通常です。

解決金額は、当事者の権利義務関係を踏まえて決定されるべきものであり、自己の主張を譲らなければ自己に有利な金額になるというものではありませんが、事案の解決のため必要な調整がなされた上で決定されます。

会社側に資力がないことから、分割払いでの支払を要求した場合、一括で解決金を支払う場合と比較して、解決金の額が高くなる傾向にあります。もっとも、会社が近日中にも倒産しそうな場合であれば、解決金を早期に確実に回収したいと考えた労働者側が低めの金額の解決金とすることに同意することもあります。

残業代等とともに付加金の請求を受けている場合であっても、解決金額の決定にあたっては、付加金額を考慮する必要はありません。なぜなら、付加金は、未払残業代等があるというだけで支払義務が発生することはなく、付加金の支払を命じる判決が確定して初めて支払義務が発生するものだからです。労働審判で調停が試みられている時点で、付加金の支払を命じる確定判決が存在することはまずありません。付加金の支払を命じる確定判決が未だ存在しないのであれば、付加金の支払義務はないわけですから、解決金の金額を決めるに当たって付加金を持ち出すのは、権利義務関係を踏まえない議論と言わざるを得ず、労働審判手続に相応しくありません。解決金額を決定するに当たって、あたかも移行後の訴訟で判決に至った場合に付加金の支払を命じられる可能性があることが解決金の額に影響するかのようなことを話す労働審判官、労働審判員、弁護士もいますが、法的根拠はありませんので、惑わされないようにして下さい。なお、調停が不成立に終わった場合の労働審判で付加金の支払を命じることはできません。訴訟に移行した時点で未払残業代等が存在したとしても、事実審の口頭弁論終結時までに未払残業代等を全額支払ってその旨主張立証すれば、判決で付加金の支払を命じられることもありません。

労働者側の主張が認められず、全面的に請求棄却となる見込みの場合であっても、一定額の解決金を支払う内容の調停を成立させて労働審判事件を解決することがあります。調停が成立せず、請求を全面的に棄却する内容の労働審判がなされた場合、労働審判に対し労働者から異議が出される可能性が高く、労働審判に対し異議が出されて訴訟に移行すれば、さらに時間的、金銭的、労力的コストがかかります。

経営労働相談のご予約 TEL:03-3221-7137

低めの解決金額で調停をまとめた方が、労働者の請求を全面的に棄却する労働審判を勝ち取るよりもコストが低くなることが多いというのが私の実感です。

解決金と源泉所得税

「解決金」名目で金銭を支払ったからといって、直ちに源泉所得税の納付義務が免除されるわけではありません。毎月の給料から源泉所得税を控除して納付しなければならないのと同様、解決金が賃金としての性質を有している場合は、源泉所得税を納付する義務を負います。

労働審判手続で慰謝料請求のみなされているような場合であれば、解決金全額が慰謝料としての性質を有すると考えられます。残業代の請求のみがなされている場合は、解決金全額が賃金としての性質を有していると考えられます。解雇無効を理由とした地位確認、通常の賃金の請求、残業代請求、ハラスメントを理由とした慰謝料請求が合わせてなされている労働審判事件の解決金の性質は一様ではなく、様々な趣旨が混在していると考えられます。

課税リスクを考えると、会社としては、解決金から源泉所得税相当額を控除して支払いたいところですが、労働者側に現実に支払われる金額（入金額）であることを前提として解決金の額が定められることは珍しくありませんので、調停条項に源泉徴収に関する定めがないのに労働者側の同意を得ずに源泉徴収することはお勧めできません。労働者側の同意を得ずに一定額を控除して解決金を支払った場合、不足額について差押えを受ける等のリスクが発生します。

「解決金〇〇万円から源泉所得税相当額を控除して支払う。」と調停条項に定めた場合、会社側が支払うべき金額が調停条項上明らかではありませんので執行力がないものと考えられます。労働者側がこのような調停条項で調停に応じてくれればいいのですが、難しいケースが多いように思います。

「解決金〇〇万円から源泉所得税〇万〇〇〇〇円を控除した金額〇〇万〇〇〇〇円を支払う。」と調停条項に定めれば支払うべき金額は明確ですので執行力は失われないと考えられます。しかし、源泉所得税の計算を間違えることになるかもしれ

ず、労働審判委員会がこのような条項を入れることに難色を示すかもしれません。少なくとも、解決金全額をそのまま振り込むことにした場合と比較して、調停がまとまりにくくなることは間違いありません。こういった問題をクリアできるのであれば、「解決金〇〇万円から源泉所得税〇万〇〇〇〇円を控除した金額〇〇万〇〇〇〇円を支払う。」という条項を入れた方がいいと思いますが、源泉所得税に関する記載が原因で調停がまとまらないようでは本末転倒です。

私がお勧めする対応は、源泉所得税の課税リスクを会社が負うことを前提として解決金の額を決め、解決金から源泉所得税を控除せずに満額振り込んで支払うやり方です。振り込むべき金額を明示することで調停がまとまりやすくなりますし、源泉所得税の課税リスクについては解決金額の調整で対応することができます。

まずは、「解決金」名目の支払だからといって、賃金としての性質を有するものであれば、源泉所得税の支払義務を免れられるものではないことを理解することが重要です。それを理解した上で選択した対応であれば、会社の利害得失を考慮した上での決断になりますから、どのような結果になっても予想外の負担ではなくなります。

解雇の効力が争われた場合の退職日

労働審判手続で解雇の効力が争われた場合、退職日をいつにするかが問題となることがあります。

解雇が有効であるとの判断がなされたことなどから、解雇日を退職日とした場合は、処理が簡単です。なぜなら、社会保険からの脱退手続も解雇日の退職を前提としてなされているのが通常ですので、新たな手続は必要ありませんし、退職後の期間に対応する賃金が発生していないことは明らかですので、解雇期間中の源泉所得税が未払となっていないかを考える必要がないからです。

他方、解雇が無効であるとの判断がなされ、労働者が社会保険加入期間をできるだけ長くしたいと考えたことなどから、退職日が解雇日の後日である調停成立日等となったような場合は、処理が複雑になりがちです。まず、解雇日に遡って社会保

除資格を回復させる手続をしなければなりません。また、解雇日から調停成立日（退職日）までの社会保険料を誰がどのように負担するのかを決める必要も出てきます。原則的には、会社負担分を会社が負担し、労働者負担分を労働者が負担する旨、調停条項に記載することになりますが、概算の労働者負担分の社会保険料相当額を差し引いた金額を解決金額とすることと引き換えに、会社が責任を持って社会保険料を納付する旨定めることもあります。解決金のうち、解雇日から調停成立日（退職日）までの賃金額に相当する金額に対する源泉所得税の納付義務が問題となるかもしれません。労働者としても、受給済みの失業手当がある場合は、解雇日から調停成立日（退職日）までの金額を返金しなければなりません。

退職日を解雇日より後日の調停成立日等とすると、以上のような複雑な処理が必要となります。解雇の効力が争われた場合の退職日は、可能な限り解雇日とすることが望ましいところです。

退職理由

解雇や雇止めに関する労働審判事件では、退職理由が問題となることがあります。退職理由は退職金額算定のため問題となることもありますが、労働審判事件で問題となるのはたいていは失業手当受給条件との関係においてです。

退職理由が調停条項を決める上で争点にならなかった場合は、一定の日に退職したことを確認すれば足り、退職理由を調停条項に記載しないのが通常です。他方、有利な条件で失業手当を受給したい労働者から「会社都合」である旨、調停条項に明記するよう要求された場合は、これに応じるかどうかを判断しなければなりません。

「会社都合」と調停条項に明記するよう要求された場合に最初に会社側が検討すべきことは、いわゆる「会社都合」退職では受給要件を満たさない助成金を受給していたり、受給する予定があつたりしないかです。このような助成金を受給している場合は判断が難しくなりますが、そうでない場合は「会社都合」での退職である旨、調停条項に明記しても差し支えないケースが多いところです。

解決金等について合意できているものの、退職理由についてのみ合意できる見込みがない場合は、調停条項に退職理由を明記せず、ハローワークの判断に委ねるという対応をすることもあります。

利害関係人の参加と解決金の連帯支払

会社代表者等の関係者が利害関係人として労働審判手続に参加し、調停の当事者になることがあります。例えば、労働者側の要求に応じて、ハラスメントの加害者とされた人物が利害関係人として労働審判手続に参加し、調停条項において会社と連帯して解決金を支払う旨定める場合などがこれにあたります。

労働審判手続段階で一挙解決する利益がある場合は、労働者側の要求に応じて利害関係人として参加し、調停をまとめることも検討すべきでしょう。

口外禁止条項（守秘義務条項）

紛争の経緯や調停の内容等を労働者側に公表して欲しくない場合は、調停条項に口外禁止条項（守秘義務条項）を入れるのが一般的です。口外禁止条項（守秘義務条項）には、例えば、以下のようなものがあります。

「申立人と相手方は、本件紛争の経緯及び本調停の内容について、正当な理由のない限り、第三者に口外しないことを約束する。」

「申立人と相手方は、本紛争の経緯及び本調停の内容について、みだりに第三者に口外しないことを相互に約束する。」

「申立人及び相手方は、本調停条項の内容について、第三者に口外しないことを約束する。」

「申立人及び相手方は、本件紛争の内容、本件調停の成立及びその内容について、第三者に口外しないことを約束する。」

「申立人と相手方は、正当な理由のない限り、本調停が成立したことを除き、本調停条項の内容を第三者に対して口外しないことを相互に確認する。」

口外禁止条項（守秘義務条項）を入れた場合であっても、労働者がこっそり知人

に調停条項等の内容を話すことを完全に防止することはできないかもしれませんが、ある程度の抑止力にはなりますし、少なくともインターネット等で堂々と調停内容等を公表することを防止することはできます。調停条項には口外禁止条項（守秘義務条項）を入れることをお勧めします。